

Renforcer le cadre législatif et  
réglementaire des régimes de retraite  
privés assujettis à  
*la Loi de 1985 sur les normes de  
prestation de pension*

*Points de vue de Aon Conseil*

*Le 16 mars 2009*

# Table des matières

Section 1 : À propos de Aon Conseil .....	3
Section 2 : Commentaires généraux .....	4
Section 3 : Nos points de vue .....	5
Annexe : Livre blanc de Aon Conseil : Rétablir la sécurité financière à la retraite.....	15

H:\PRATIQUES\PN\_Activités de la pratique\Publications\Mémoires\Consultation\_Fédéral\Document de travail régime de retraite privé\_points de vue  
Aon.doc

© Aon Conseil 2009 – Tous droits réservés

Le présent document contient des renseignements confidentiels et des secrets commerciaux qui sont protégés par des droits d'auteur appartenant à Aon Conseil. Il doit demeurer strictement confidentiel et ne doit servir que pour vos besoins internes ainsi qu'aux fins pour lesquelles il a été créé. Aucune partie du présent document ne peut être divulguée à un tiers ni reproduite par quelque moyen que ce soit sans le consentement écrit préalable de Aon Conseil.

# Section 1 : À propos de Aon Conseil

Aon Conseil est un leader parmi les firmes de consultation en gestion de capital humain et en avantages sociaux. Avec un réseau de 12 bureaux et de plus de 700 employés au Canada, Aon Conseil est en mesure d'offrir à l'échelle du pays des solutions efficaces en matière de ressources humaines. Sur le plan international, Aon, qui compte plus de 500 bureaux dans plus de 120 pays où travaillent plus de 36 000 employés, peut aider ses clients à harmoniser leurs stratégies en matière de ressources humaines avec leurs stratégies d'affaires dans les domaines suivants : assurance collective, régimes de retraite, gestion du changement, rémunération, santé et sécurité au travail et solutions de services intégrés.

Nous espérons que le présent document pourra contribuer à la réflexion du gouvernement sur le projet « Renforcer le cadre législatif et réglementaire des régimes de retraite privés assujettis à la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* ».

## Section 2 : Commentaires généraux

Déjà, le rendement négatif des marchés boursiers mondiaux entre 2000 et 2002, ainsi que la baisse des taux d'intérêt qui s'est continuée au cours de ces années, avaient eu un impact majeur pour les promoteurs de régimes de retraite à prestations déterminées.

En 2008, la chute spectaculaire des marchés assortie d'une volatilité soutenue sans précédent est venue quantifier pour les promoteurs l'importance des risques liés à leurs régimes de retraite.

Pour bien des promoteurs, cela est venu confirmer que selon les règles du jeu actuelles, la survie de leurs régimes était insoutenable.

La viabilité du système de retraite du Canada, l'un des plus efficaces au monde, représente un défi de taille. Afin de relever ce défi et d'évaluer les normes canadiennes en matière de régimes de retraite, des commissions spéciales ont été mises sur pied. Malgré la divergence des opinions et des solutions proposées, les intervenants semblent tous s'entendre sur un point : un changement est nécessaire.

À titre d'important fournisseur de conseils et de solutions aux promoteurs de régimes de retraite, Aon Conseil s'est engagé à prendre part au dialogue actuel visant l'amélioration du système de retraite du Canada. Nous avons donc rassemblé nos idées dans un livre blanc intitulé « *Rétablir la sécurité financière à la retraite : Recommandations pour rénover le système de retraite du Canada* ».

Ce livre blanc fait le point sur sept enjeux critiques et introduit le régime de retraite à prestations déterminées abordable, proposé par Aon, qui a l'avantage d'apporter des solutions aux nombreux problèmes criblant aussi bien les régimes à prestations déterminées que les régimes à cotisations déterminées, notamment la volatilité du capital et le traitement comptable aléatoire.

Nous joignons une copie de ce livre blanc que nous vous invitons à consulter. Vous y observerez tout le potentiel pouvant se réaliser si, en tant que législateur, vous faites preuve de clairvoyance et allez de l'avant avec les changements législatifs nécessaires pour permettre aux générations actuelles et futures de travailleurs de profiter des idées novatrices pour l'avenir des régimes de retraite.

## Section 3 : Nos points de vue

Nous allons aborder plus directement ci-après les éléments au sujet desquels vous demandez notre point de vue dans votre document de travail « Renforcer le cadre législatif et réglementaire des régimes de retraite privés assujettis à la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* ».

Chaque élément est numéroté en référence à son emplacement dans votre document de travail.

### **3A. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir le point de vue des intervenants au sujet des règles de capitalisation des déficits de solvabilité et du calcul de la solvabilité.**

Nous commençons la réponse à ce point en réitérant 2 extraits de votre document de travail « Renforcer le cadre législatif et réglementaire des régimes de retraite privés assujettis à la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* ».

« La promotion de la sécurité du revenu de retraite au Canada constitue un important objectif du gouvernement du Canada. »

« Les améliorations apportées au cadre législatif et réglementaire doivent viser à protéger davantage les prestations et faire en sorte que le cadre législatif et réglementaire fédéral soit équilibré et pertinent afin de faciliter l'établissement et(ou) le maintien de régimes de retraite. Compte tenu de ces objectifs, la modification du cadre doit être envisagée en tenant compte des principes suivants :

1. les règles régissant les régimes de retraite privés doivent refléter la nature volontaire et contractuelle de l'entente;
2. les employés et les retraités doivent être informés pour être en mesure de prendre des décisions éclairées;
3. le cadre législatif et réglementaire doit faire en sorte que certaines normes minimales soient respectées afin d'assurer un niveau de protection aux prestations des participants. »

Selon ces principes, il faut garder à l'esprit que la diminution continue ou la disparition des régimes à prestations déterminées ne viendrait sûrement pas rehausser la sécurité du revenu de retraite.

Également, il est important de mettre en perspective la sécurité du revenu de retraite d'un régime à prestations déterminées avec celle d'un régime à cotisations déterminées. Nous croyons que, dans le cas d'un régime de retraite à prestations déterminées, une sécurité « abordable » est suffisante et par conséquent, une sécurité « parfaite » n'est pas raisonnablement atteignable.

## Section 3 : Nos points de vue

C'est pourquoi tous les principaux groupes d'intervenants (promoteurs, travailleurs, retraités, professionnels et législateurs) doivent contribuer à la recherche d'un juste équilibre entre une sécurité raisonnable des prestations et la souplesse requise pour que le régime de retraite ne devienne pas un boulet pour les promoteurs.

De plus, il est devenu évident au cours de la dernière année que le système actuel de financement exigeant une base de continuité ET une base de solvabilité ne fonctionne pas. Le concept de solvabilité a été introduit à une époque où les taux d'intérêt étaient élevés et où les passifs de solvabilité étaient de beaucoup inférieurs au passif de capitalisation (base de continuité). La probabilité qu'un participant à un régime à prestations déterminées perde des droits à pension est faible, mais l'impact pour cet individu serait important. La solution envisagée à ce jour pour ce « problème » a été d'exiger une cotisation additionnelle, soit un actif pouvant ne plus être nécessaire si les conditions particulières du moment sont renversées. Typiquement, dans d'autres situations similaires, une quelconque forme d'« assurance » serait utilisée pour se protéger contre une telle perte; cependant, à ce jour, aucun produit d'assurance efficace n'a été développé à cette fin.

Un rapport conjoint a été produit par l'Alberta et la Colombie-Britannique pour une revue en profondeur des normes applicables aux régimes de retraite. Un fait saillant intéressant dans les commentaires relatifs au financement des déficits mentionne : « le test et le remède sont 2 éléments distincts ». Et ce n'est que trop vrai. Les évaluations sur base de solvabilité sont des tests appropriés et nécessaires pour aider les administrateurs de régimes de retraite à comprendre les enjeux. Toutefois, si un financement trop strict en résulte, ceci peut devenir intolérable pour un promoteur.

De façon sommaire, nous croyons que le contexte législatif relatif aux règles de financement doit prévoir :

- à chaque évaluation actuarielle, la consolidation des cédules antérieures de cotisations d'équilibre sur base de continuité et sur base de solvabilité;
- le financement des déficits sur base de continuité sur au plus 15 ans;
- le financement des déficits sur base de solvabilité sur au plus 10 ans;
- la permission d'utiliser des lettres de crédit pour acquitter les cotisations requises sur base de solvabilité;
- l'utilisation pour l'évaluation sur base de solvabilité des normes de l'ICA, incluant le taux d'actualisation déterminé selon ces normes;

## Section 3 : Nos points de vue

- des exigences relatives à la constitution d'une provision pour écarts défavorables (PED) adaptée en fonction du risque particulier rattaché au lien entre les engagements du régime et les placements de la caisse de retraite. Il est toutefois important qu'il y ait un juste mécanisme pour la récupération de cette PED par le promoteur lorsque celle-ci n'a fait l'objet d'aucune entente avec les participants;
- l'élimination du financement des déficits de solvabilité pour les régimes de retraite dont le promoteur est du secteur public.
- l'élimination de la règle de surplus maximal prévue dans la Loi de l'impôt de façon à permettre aux promoteurs de régimes d'agir de façon responsable.

Évidemment, notre suggestion d'une consolidation continue des cédules antérieures de cotisations d'équilibre vient créer une apparence qu'un déficit ne sera jamais éliminé; toutefois, les éléments suivants doivent être gardés à l'esprit.

Qu'est-ce qui vient permettre qu'un déficit actuariel se résorbe? La réponse est la suivante : d'une part, les cotisations additionnelles versées au titre de ce déficit et d'autre part, toute expérience favorable du régime, s'il y a lieu, dont surtout le rendement obtenu sur les placements et généralement, une hausse de taux d'intérêt.

D'ailleurs, lorsqu'il est question de lissage des actifs dans les mesures d'allègement temporaires permises par les diverses législations, il ne s'agit principalement que d'un sursis pour permettre à l'expérience favorable du régime de faire sa contribution.

Ainsi, la solution pour améliorer la sécurité des prestations passe autant par la constitution de provisions pour écarts défavorables que par la recherche de la juste période nécessaire pour acquitter un déficit.

Si les exigences relatives aux cotisations additionnelles requises sont trop élevées, il est peu probable que les promoteurs du secteur privé aient les moyens ou l'appui des actionnaires pour continuer dans la voie du régime à prestations déterminées. Dans une telle éventualité, la sécurité à long terme des prestations, surtout pour les générations futures, n'est pas rehaussée.

Donc, nous croyons qu'il faut rechercher un compromis équilibré entre la souplesse nécessaire aux promoteurs et la sécurité raisonnable (ou abordable) des prestations.

## Section 3 : Nos points de vue

**3B. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il convient d'exiger que les répondants de régime capitalisent intégralement les prestations à la cessation d'un régime, mais en prévoyant que les paiements peuvent être effectués sur une période de cinq ans et en considérant l'obligation échue comme une créance non garantie de la société. En outre, le gouvernement est à la recherche de points de vue sur les conditions, s'il en est, qui régiraient la cessation d'un régime sous-capitalisé en vertu d'une entente entre le répondant et les participants du régime.**

La majorité des législations provinciales prévoit actuellement un concept de dette à la terminaison pour les régimes à employeur unique. Par principe, il semblerait raisonnable que la législation fédérale introduise aussi un tel concept.

Toutefois, l'expérience récente vécue par les régimes de retraite est venue quantifier tout le risque inhérent aux entreprises parrainant un régime de retraite à prestations déterminées. Et il en ressort que la sécurité « parfaite » des prestations crée un coût souvent trop exorbitant à supporter.

On observe d'ailleurs, entre autres depuis la sortie du rapport « Un juste équilibre : Une retraite sûre – Un régime abordable – Des règles équitables » préparées par la Commission d'experts en régimes de retraite de l'Ontario, un souhait et un espoir très grand que les législateurs permettent la création de régimes à prestations cibles (*target benefit plans*). Dans ce type de régimes, la sécurité des prestations serait encadrée par des règles de provisions pour écarts défavorables et il y aurait un droit de réduire les prestations acquises si la situation financière du régime devenait insupportable pour une juste continuité. À titre de comparaison, les régimes interentreprises à cotisations négociées permettent (sauf au Québec) la réduction des prestations acquises sous réserve de certaines conditions et ce droit n'est généralement utilisé que comme mesure temporaire pour assurer la survie et la continuité à long terme du régime.

Notre point de vue est donc le suivant : nous sommes d'accord que la législation fédérale devrait introduire le concept de dette à la terminaison (sauf pour les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées), mais seulement si la création de régimes à prestations cibles devient aussi permise. Ainsi, les entreprises et leurs employés choisiront ce qui répond le mieux à leurs besoins et à leur contexte particulier.

Nous présumons aussi que si le concept de dette est introduit, il y aura des règles transitoires (comme il avait été prévu dans la législation du Québec en 1990) pour atténuer l'impact trop brusque sur les entreprises et leurs partenaires financiers.

## Section 3 : Nos points de vue

**3C. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il convient de supprimer de la *Loi de la notion de cessation partielle*, mais d'exiger l'acquisition immédiate des prestations d'un régime de retraite pour tous les participants.**

Évidemment, l'exigence d'une acquisition immédiate des prestations viendrait créer des coûts additionnels relatifs aux régimes de retraite. Toutefois, selon l'expérience que nous avons pu observer au Québec, ces coûts additionnels sont amplement compensés par les avantages reliés à la disparition de la notion de cessation partielle.

Nous sommes donc d'accord avec la suppression de la notion de cessation partielle combinée avec l'exigence de l'acquisition immédiate.

**3D. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il est possible :**

- **d'obliger les administrateurs à établir un énoncé de politique de provisionnement (capitalisation) qui ressemblerait à l'énoncé écrit de leurs politiques et procédures en matière de placement. À l'instar de ce dernier, le nouvel énoncé pourrait être examiné sur demande;**
- **de permettre la diffusion des éléments d'information nécessaires par voie électronique, au choix du participant ou du bénéficiaire;**
- **d'élargir, le cas échéant, les catégories de participants qui doivent recevoir des renseignements sur le régime pour englober les anciens participants et les retraités.**

### Énoncé de politique de capitalisation

En effet, une politique de capitalisation présenterait des avantages en matière de transparence et de gouvernance du régime. Toutefois, il faudrait s'assurer que les coûts reliés à la formulation de celle-ci demeurent raisonnables pour les petits régimes. Il faudrait donc veiller à ce que les exigences minimales relatives au contenu d'une politique de capitalisation pour les petits régimes ne soient pas trop complexes; des modèles de politique de capitalisation devraient être développés pour aider les petits régimes.

Aussi, il est utile de souligner que, pour la plupart des régimes, le traitement asymétrique des déficits et des surplus n'encourage pas le conservatisme dans le financement des régimes. Tout développement législatif pour résoudre ce problème contribuerait beaucoup à l'amélioration de la sécurité du revenu à la retraite.

### Diffusion par voie électronique

Nous sommes d'accord pour ce qui est de la diffusion d'informations par voie électronique, au choix du participant ou du bénéficiaire.

# Section 3 : Nos points de vue

## Informations aux anciens participants et aux retraités.

Même si l'on tient compte des coûts additionnels engendrés par l'élargissement de la catégorie de participants devant recevoir des renseignements sur le régime, il est difficile de s'opposer à une exigence améliorant la transparence envers un groupe aussi important ayant des droits dans le régime. Nous osons croire qu'une telle exigence serait compensée par un nombre important d'allègements reliés au financement des régimes.

**3E. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il est possible :**

- **d'obliger les répondants de régime à développer une politique officielle concernant l'exonération des cotisations qui serait intégrée à l'énoncé de la politique de capitalisation;**
- **dans la mesure où les cotisations patronales sont permises en vertu des règles de l'impôt, de n'autoriser les répondants d'appliquer une exonération de cotisations que pendant l'année où le rapport d'évaluation d'un régime déposé auprès du BSIF affiche un excédent sur une base de solvabilité.**

## Politique relative aux congés de cotisations

Il nous apparaît raisonnable par souci de transparence qu'une telle politique soit élaborée puisqu'on peut s'attendre à ce que cela ne nécessite pas de frais trop élevés. Nous sommes d'accord avec la proposition.

## Certification actuarielle annuelle pour prise de congé de cotisations

Étant donné l'importante volatilité observée dans la situation financière des régimes de retraite, il nous apparaît raisonnable d'exiger une certification actuarielle annuelle pour autoriser une prise de congé de cotisations pour autant que, comme la législation du Québec le prévoit, seule une évaluation actuarielle **partielle** soit requise à cette fin.

**3F. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il est possible de modifier le règlement prévoyant un ratio de solvabilité de 0,85 dans le but de mettre en œuvre la disposition de la Loi touchant la modification nulle.**

Dans le contexte où la notion de ratio de solvabilité prescrit est conservée, il ne nous apparaît pas déraisonnable que ce soit un ratio de 85 % pour autant que la modification ne soit pas annulée si une cotisation spéciale est versée et correspond au moindre de a) la valeur des engagements supplémentaires ou b) l'actif manquant pour que le ratio de solvabilité soit de 85 %.

## Section 3 : Nos points de vue

### **4A. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue sur le caractère pratique et souhaitable des règles refuges, et sur les points à prendre en compte pour déterminer les options de placement implicites admissibles.**

Les règles refuges devraient être accordées aux promoteurs qui offrent des options de placement implicites aux participants, dans la mesure où ces options de placement implicites respectent certains critères, notamment :

- options basées sur l'âge du participant;
- options basées sur le niveau de risque;
- options diversifiées selon la catégorie d'actif et le style d'investissement.

Les options de placement implicites généralement reconnues comprendraient les fonds à date cible (c.-à-d. des fonds diversifiés dont le niveau de risque diminue à mesure que la date de retraite du participant approche) et les fonds style de vie (c.-à-d. des fonds diversifiés qui sont gérés en fonction du profil de risque, sans égard à l'âge). Des fonds diversifiés offrant une garantie du capital seraient également appropriés, dans la mesure où ils sont assortis de frais modérés.

Il est important de veiller à ce que les promoteurs continuent de communiquer de l'information aux participants même si des règles refuges sont accordées, puisqu'il est dans l'intérêt des participants de prendre une part active au régime en maximisant leurs niveaux de cotisation et en prenant la responsabilité des décisions de placement et des besoins futurs en matière de revenus de retraite.

### **4B. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il convient de permettre le versement de prestations de retraite variables directement à partir du compte relatif au régime de retraite à cotisations déterminées.**

Le versement de prestations de retraite variables directement à partir du compte relatif à un régime à cotisations déterminées devrait être permis en tant qu'option éventuelle en vertu d'un régime. Un employeur pourrait décider d'offrir cette option aux participants en autant que le fardeau administratif additionnel lui apparaisse raisonnable. Toutefois, cette option ne doit pas devenir une caractéristique obligatoire du régime.

Dans le cas où un employeur déciderait d'offrir cette option, les employés devraient également avoir la possibilité de choisir les options actuelles, notamment l'achat d'une rente viagère ou le transfert de leur actif dans un autre produit enregistré. Les employés ne doivent pas être tenus d'accepter cette option.

Les coûts liés à cette nouvelle option doivent être clairement déterminés et attribués aux participants qui ont choisi cette option; les coûts totaux du régime qui sont partagés par l'ensemble des participants ne doivent pas augmenter par suite de l'inclusion de cette nouvelle option.

## Section 3 : Nos points de vue

**4C. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il convient de revoir la norme de diligence pour les employeurs qui sont répondeurs de régimes à cotisations déterminées pour l'appliquer « de bonne foi » plutôt que sous forme d'obligation « fiduciaire ».**

Il ne convient pas de revoir la norme de diligence pour les employeurs qui sont promoteurs de régimes à cotisations déterminées pour l'appliquer « de bonne foi » plutôt que sous forme d'« obligation fiduciaire ». Quoique certains promoteurs puissent considérer la norme « fiduciaire » de diligence comme étant trop onéreuse, nous croyons que ce devrait être une exigence minimale dans le meilleur intérêt des participants. Il serait utile pour les promoteurs si les exigences spécifiques d'obligations fiduciaires pouvaient être précisées dans la loi.

Veillez aussi noter que les employeurs peuvent hésiter à offrir des régimes à cotisations déterminées et se tourner plutôt vers les REER collectifs non pas en raison de la norme fiduciaire de diligence, mais en raison du fardeau administratif additionnel associé aux régimes à cotisations déterminées (dépôt des documents du régime, dépôt d'une déclaration annuelle de renseignements, nécessité de former un comité de retraite [au Québec seulement], etc.).

**4D. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il convient de préciser que l'excédent de prestations déterminées peut être utilisé pour compenser les coûts du service courant du volet de cotisations déterminées des régimes mixtes.**

Il nous paraît approprié d'améliorer la clarté et d'éliminer les incertitudes en incluant dans la loi tout élément pouvant favoriser la bonne administration des régimes de retraite.

D'ailleurs, une solution proposée dans le livre blanc de Aon Conseil suggère de : « Donner l'occasion aux promoteurs de régimes de « rajeunir » leurs ententes de retraite en remplaçant les fiducies existantes par une nouvelle fiducie ou par un nouveau contrat à l'égard de services futurs ».

**4E. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue sur les pratiques administratives nécessaires qui pourraient nuire à l'administration saine et efficiente des régimes à cotisations déterminées.**

Les promoteurs de régime devraient avoir la possibilité de modifier leurs régimes actuels et futurs de manière à exiger que les participants sortis du régime transfèrent leurs actifs à un autre mécanisme; les promoteurs ne devraient pas être tenus d'ajouter cette option.

Lorsqu'un promoteur exige que les anciens participants retirent leurs actifs du régime, il doit leur donner un préavis suffisant. En outre, si un participant ne prend aucune mesure, les actifs devraient être transférés à un compte d'épargne-retraite à report d'impôt prédéterminé, et le coût, déduit de l'actif transféré, serait à la charge du participant.

## Section 3 : Nos points de vue

### **5A. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue sur l'intérêt pour des formes de régimes que ne prévoit par le cadre législatif.**

Nous croyons essentiel pour l'avenir des régimes de retraite au Canada que de nouvelles formes de régimes soient permises par les législations. Nous vous invitons à consulter le livre blanc préparé par Aon Conseil présentant tout le potentiel pouvant résulter des idées novatrices.

Mais pour permettre le développement de ces idées novatrices qui sauront profiter aux générations actuelles et futures de travailleurs, une collaboration importante des législateurs est nécessaire.

### **5B. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue à savoir s'il existe dans la loi des obstacles qui nuiraient à la création ou à l'application de régimes de retraite interentreprises, et s'il y aurait lieu d'apporter des modifications utiles au cadre législatif.**

Il est souvent mentionné que les régimes interentreprises à cotisations négociées ont besoin de règles de financement particulières pour les raisons suivantes :

- L'existence de plusieurs promoteurs cotisant au régime diminue le risque que la situation particulière de l'un d'eux vienne causer la terminaison totale du régime. Cela donne donc plus de flexibilité au régime pour s'adapter.
- Les prestations pourvues par un régime interentreprises à cotisations négociées sont périodiquement ajustées, par un Conseil des fiduciaires, en fonction des résultats des évaluations et projections actuarielles. L'importante volatilité associée aux règles actuelles de financement sur base de solvabilité crée parfois aussi trop de volatilité dans les prestations.

En ce sens, il est évident que les régimes interentreprises ont besoin de souplesse dans les exigences de financement auxquelles ils sont soumis. Idéalement, nous croyons que les régimes interentreprises devraient être exemptés du financement sur base de solvabilité. Si ceci n'est pas accordé, nous croyons que les règles de financement que nous avons suggérées précédemment en 3A sont particulièrement importantes pour répondre au besoin de souplesse des régimes interentreprises à cotisations négociées.

## Section 3 : Nos points de vue

**5C. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue sur la pertinence des régimes de retraite simplifiés et si la Loi comporte des obstacles qui nuisent à l'adoption de ces régimes.**

Bien que les régimes de retraite simplifiés soient moins coûteux et moins lourds à administrer que les régimes à cotisations déterminées « standards », ils sont moins attrayants que les REER collectifs pour les petits employeurs en raison des exigences administratives plus nombreuses.


**5D. Le gouvernement du Canada souhaite recueillir des points de vue sur la pertinence de la réorganisation de la Loi pour fournir des précisions sur les différentes dispositions applicables aux régimes à prestations déterminées et aux régimes à cotisations déterminées. Des exemples précis d'obstacles législatifs et d'incertitude sont particulièrement recherchés.**

Il serait approprié de réorganiser la Loi en sections distinctes pour améliorer la clarté quant aux dispositions applicables à chaque type de régimes. Voici quelques exemples où une plus grande clarté serait utile :

- Quels types de frais peuvent être payés par le régime pour chacun des deux types de régimes?
- La règle relative à l'interdiction de la discrimination sexuelle (article 27 de la Loi) serait plus simple à interpréter si elle distinguait clairement l'application aux régimes à prestations déterminées et aux régimes à cotisations déterminées.
- Les informations devant être transmises aux participants et aux bénéficiaires, par l'administrateur du régime, devraient être détaillées dans la Loi de façon distincte selon les deux types de régimes puisque les exigences en matière d'information doivent être différentes pour chaque type de régime.

## **Annexe**

### **Livre blanc de Aon Conseil : Rétablir la sécurité financière à la retraite**



RETRAITE

## Rétablir la sécurité financière à la retraite

○ Recommandations pour rénover le système de retraite du Canada

## Table des matières

Introduction : Préparer la voie au changement	4
Enjeu principal : Un meilleur partage du risque entre employeurs et employés – une solution de rechange aux régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées	6
Deuxième partie – Autres enjeux	15
Annexe	
Le régime de retraite à prestations déterminées abordable	24

## À propos de Aon

Aon Consulting est une filiale de Aon Corporation ([www.aon.com](http://www.aon.com)), leader mondial en services de gestion des risques, en courtage d'assurance et de réassurance et en gestion du capital humain. Aon offre à ses clients une valeur à long terme grâce à son approche créative et indépendante et à ses solutions d'affaires novatrices et personnalisées qui influent positivement sur les résultats financiers de ses clients. L'équipe Aon compte 36 000 collègues dans plus de 500 bureaux répartis dans 120 pays, qui visent quotidiennement à aider leurs clients et à aider leurs collègues à aider les clients.

## Introduction : Préparer la voie au changement

Le Canada a bénéficié pendant longtemps d'un des systèmes de retraite les plus efficaces<sup>1</sup>. Cependant, la conjoncture dans laquelle ce système évolue est en constante transformation et le système de retraite canadien lui-même est plutôt rigide. Des facteurs réglementaires, juridiques, fiscaux et démographiques, entre autres, en réduisent la souplesse. Il s'ensuit que le système de retraite n'arrive pas à évoluer assez rapidement pour pouvoir s'adapter aux nouvelles réalités et aux défis qui se pointent à l'horizon.

Certaines des caractéristiques à la base du succès du système de retraite du Canada sont aujourd'hui en voie de disparaître, ce qui met les Canadiens à risque quant à leur sécurité financière à la retraite. Ce n'est donc pas surprenant que la nécessité d'une refonte du système de retraite fasse de plus en plus consensus<sup>2</sup>. Une réforme du système de retraite est nécessaire non seulement pour lui permettre de s'ajuster aux nouvelles réalités, mais également en prévision des changements à venir. De nombreux intervenants ont publié des propositions de réforme diverses. Leurs recommandations touchent des éléments précis du système de retraite, en particulier les régimes d'employeurs, sans toutefois offrir des solutions visant l'ensemble du système.

Le présent document aborde sept enjeux critiques pour le système de retraite canadien à l'heure actuelle, en commençant par les contraintes au partage efficace du risque entre les employeurs et les employés et par la possibilité d'une solution de rechange aux régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées. En plus de présenter des suggestions visant à accroître l'efficacité actuelle et future du système de retraite, ce document :

- aborde la question centrale de l'harmonisation du système de retraite;
- traite de la capacité d'adaptation du système aux changements à venir;
- présente des solutions novatrices aux problèmes urgents auxquels est confronté le système de retraite.

<sup>1</sup> Pour plus de détails, consultez l'Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés (Régie des rentes du Québec, octobre 2004).

<sup>2</sup> Entre autres propositions de réforme du système de retraite et articles de recherche sur cette question publiés récemment, mentionnons : Prendre le virage : Assurer l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées (ACPM/ACARR, août 2005); Faire face au dilemme des régimes de retraite au Canada (Association des comptables généraux accrédités du Canada, 2005); Allocution de David Dodge, gouverneur de la Banque du Canada, à l'Association des MBA du Québec, 9 novembre 2005; Vers un meilleur financement des régimes de retraite à prestations déterminées (Régie des rentes du Québec, juin 2005); Renforcer le cadre législatif et réglementaire des régimes de retraite à prestations déterminées agréés aux termes de la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* (document de consultation du Ministère des Finances du Canada, mai 2005); enquête d'Investissements Manuvie (réalisée par Maritz Research, juillet 2006); La question épineuse des régimes de retraite au Canada (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, janvier 2007); Résultats du sondage 2006 sur le risque inhérent aux régimes de retraite (Conference Board du Canada et Watson Wyatt Worldwide, avril 2007) et le rapport provisoire de la Commission d'experts en régimes de retraite de l'Ontario.

## Survol du système de retraite canadien

Le système de retraite canadien se fonde sur trois piliers :

- les régimes d'État;
- les régimes de retraite d'employeurs;
- l'épargne personnelle.

Les régimes d'État fournissent aux Canadiens une protection financière de base à la retraite. Les régimes d'employeurs donnent l'occasion aux travailleurs d'augmenter leur épargne-retraite. L'épargne personnelle permet de combler l'écart qui peut exister entre les droits à pension qu'une personne a acquis au titre de régimes d'État et d'employeurs et le revenu nécessaire lui permettant de vivre confortablement à la retraite.

Les trois piliers du système doivent s'harmoniser pour que ces objectifs interreliés puissent être réalisés. Chaque pilier est composé de sous-systèmes qui doivent également être coordonnés et permettre ainsi à chacun des piliers de remplir son rôle et au système de fonctionner efficacement.

## Enjeu principal : Un meilleur partage du risque entre employeurs et employés – une solution de rechange aux régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées

Il existe deux types de régimes de retraite d'employeurs au Canada : les régimes à prestations déterminées (PD) et les régimes à cotisations déterminées (CD<sup>3</sup>). Au cours des dernières années, nous avons constaté que les employeurs tendent de plus en plus à abandonner les régimes PD, en particulier dans le secteur privé. Étant donné les risques découlant de la volatilité financière, cette tendance est appelée à se maintenir. Les régimes PD auxquels on met fin sont habituellement remplacés par un régime CD. Dans les cas où aucun régime de remplacement n'existe, les employés doivent se constituer individuellement un capital retraite par l'épargne personnelle (assimilable à un régime CD).

Il suffirait toutefois aux concepteurs du système d'apporter de légers réglages pour que puisse être offerte une solution intermédiaire permettant un meilleur partage du risque que les régimes PD et CD. Cette solution de rechange contribuerait à la sécurité financière des Canadiens à la retraite et permettrait aux employeurs de maîtriser leur exposition aux risques financiers. Les décideurs doivent cependant agir rapidement afin d'éviter que se poursuive cet inutile transfert de risque.

<sup>3</sup> Répartition par type de régime de retraite selon l'Enquête sur les régimes de pensions au Canada de Statistique Canada datée du 1er janvier 2004 :

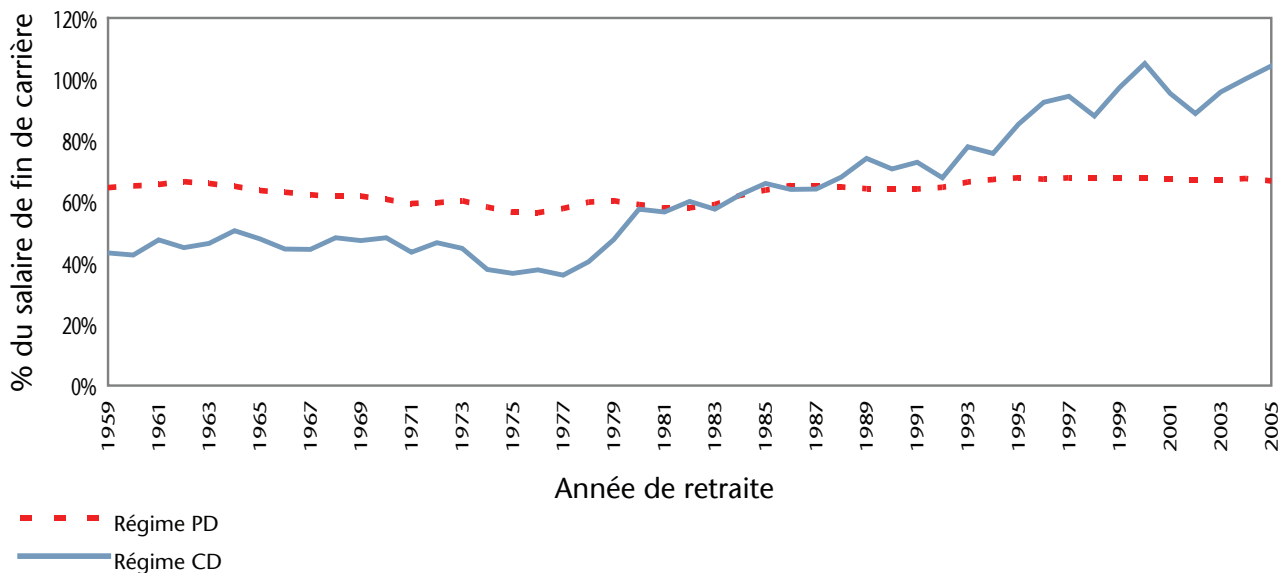
Stat. Canada 1/12/2004	Secteur privé			Secteur public			Total		
	PD	CD	Total	PD	CD	Total	PD	CD	Total
Nbr de régimes									
Milliers	7,0	7,3	14,3	0,4	0,9	1,3	7,4	8,2	15,6
%	48,7%	51,3%	100,0%	34,2%	65,8%	100,0%	47,5%	52,5%	100,0%
Nbr de participants									
Millions	2,2	0,8	3,0	2,4	0,2	2,6	4,6	1,0	5,6
%	71,7%	28,3%	100,0%	92,9%	7,1%	100,0%	81,5%	18,5%	100,

## Le transfert du risque du régime PD au régime CD

Bien qu'il soit généralement reconnu que les rentes versées par un régime PD sont plus prévisibles que celles qui proviendront d'un régime CD, il est à noter que le degré d'imprévisibilité du niveau de prestations d'un régime CD est méconnu et a rarement été quantifié.

Le graphique suivant modélise, pour la période s'étendant de 1959 à 2005, les prestations qu'aurait reçues un employé retraité participant à un régime PD après une carrière de 35 ans. Il présente également les prestations estimatives qu'il aurait touchées s'il avait participé à un régime CD dont le coût pour l'employeur aurait été le même.

### Comparaison de l'historique des prestations au titre d'un régime de retraite à cotisations déterminées et d'un régime de retraite à prestations déterminées



La ligne bleue représente le revenu de retraite variable procuré par un régime CD. Les variations importantes sont dues au fait que le revenu tiré d'un régime CD dépend des conditions économiques avant la retraite. Un participant ayant pris sa retraite en 1985 aurait été exposé aux conditions de 1951 à 1985, tandis qu'un participant ayant pris sa retraite en 2005 aurait connu celles de 1971 à 2005.

#### Hypothèses :

- Départ à la retraite à 65 ans
- 35 années de services
- Répartition des cotisations :
  - 50 % en obligations, 50 % en actions
- Taux de cotisation annuel au régime CD : 10,96 % du salaire
- Formule de calcul des prestations du régime PD =
  - 2 % de la moyenne des salaires des cinq dernières années
- Prestations non indexées

Le tableau suivant illustre la différence de risque du point de vue du « ratio de remplacement du revenu » (c.-à-d., la rente exprimée en pourcentage du salaire à la retraite).

	Régime PD		Régime CD	
	Année	Ratio de remplacement	Année	Ratio de remplacement
Ratio de remplacement maximal	1995	68%	2000	105%
Ratio de remplacement minimal	1976	56%	1977	36%

En raison des importantes fluctuations des conditions économiques, sur lesquelles l'employé ne peut agir, et selon la date du départ à la retraite de l'employé, un régime CD aurait donné lieu au versement d'une rente de retraite allant de 36 % à 105 % du salaire de fin de carrière de l'employé. En comparaison, les prestations de retraite au titre d'un régime PD auraient été de 56 % à 68 % de son salaire de fin de carrière.

Bien que de nombreux facteurs puissent avoir une incidence sur le montant de la rente, notamment le choix d'un mode de versement autre qu'une rente viagère, le graphique et le tableau précédents illustrent le caractère plus prévisible du niveau de prestations que procure un régime PD par rapport à un régime CD. Si le choix leur était offert, une grande proportion d'employés n'échangeraient pas de plein gré un niveau de prestations prévu situé dans une fourchette de 56 % à 68 % contre un niveau de 36 % à 105 %, considérant le risque de perte trop important<sup>4</sup>. Pourtant, la fréquence de tels transferts de risque s'accélère depuis plus d'une décennie dans le système de retraite au Canada et ailleurs dans le monde.

## Quelles sont les causes de ce transfert de risque?

Quatre causes principales sont à l'origine de ce transfert de risque :

- La faiblesse des taux d'intérêt a mené à l'augmentation du passif des régimes de retraite. Lorsque les taux d'intérêt nominaux sont bas, le passif des régimes non indexés augmente. De faibles taux d'intérêt réels accroissent de leur côté le passif des régimes indexés. Ces deux situations se sont produites au Canada au cours des dernières années.

<sup>4</sup> Lors du passage d'un régime PD à un régime CD, les employés ont habituellement le choix de continuer à participer au régime PD ou de passer au régime CD. Ils sont alors informés du risque associé à ce choix. Les nouveaux participants sont inscrits d'office au régime CD. En général, les employés qui participaient déjà au régime peuvent donc choisir le type de prestations de retraite qu'ils préfèrent, ce qui n'est pas le cas des nouveaux participants.

- Conformément aux règles relatives à la comptabilité financière des entreprises, les charges de retraite doivent maintenant figurer aux résultats et le passif découlant du régime de retraite, au bilan. En dépit de l'existence de mécanismes de « nivellement » (p. ex., échelonnement de la valeur de l'actif et amortissement des gains ou des pertes), bon nombre d'actionnaires ne tolèrent pas la volatilité trop importante des résultats. En outre, l'uniformisation des normes comptables internationales vers un nouveau modèle d'« évaluation à la valeur de marché » éliminera ces méthodes de nivellement.
- Beaucoup d'entreprises ont connu des problèmes de flux de trésorerie en raison des exigences relatives à la solvabilité des régimes de retraite. Dans certains cas, la survie de ces entreprises a même été mise en cause.
- Le regroupement d'entreprises est favorable à la progression du régime CD. À la suite de fusions et d'acquisitions, la société-mère cherche souvent l'uniformité à l'échelle de l'entreprise. Le régime CD est de plus en plus fréquemment le modèle adopté dans de tels cas. Le nombre d'entreprises canadiennes adoptant un régime CD s'accroît, et les entreprises qu'elles acquièrent les imitent souvent. Comme le régime CD gagne aussi en popularité aux États-Unis et au Royaume-Uni, les entreprises canadiennes achetées par des sociétés originaires de ces pays passent aussi au régime CD.

## Solution de rechange au transfert de risque actuel

Certains employeurs choisissent consciemment un régime CD, croyant qu'il s'agit de la meilleure solution tant pour l'entreprise que pour les employés. Cependant, dans de nombreux cas, les employeurs et les actionnaires préféreraient maintenir le régime PD s'il leur était possible de maîtriser les risques financiers qui y sont associés. Comme aucune solution de rechange n'existe à l'heure actuelle, ces entreprises doivent choisir entre leur rendement financier et leur régime PD.

Il existe toutefois au Canada une catégorie de régimes PD qui permet de maîtriser les risques financiers. Il s'agit du régime interentreprises, dont voici les caractéristiques principales :

- Le plafond des coûts pour les employeurs est établi par contrat, et correspond normalement à ce qui a été déterminé dans le cadre de négociations collectives;
- Sauf au Québec, les prestations pour services passés et futurs peuvent habituellement être réduites si le régime devient inabordable;
- Le régime est considéré comme un régime CD aux fins de la comptabilité financière de l'employeur, donc le bilan n'est exposé à aucun risque; et
- Les prestations de retraite constituées par les employés sont déterminées, comme dans le cadre d'un régime PD, mais sont toutefois assujetties au critère de la capacité de payer du régime. Lorsqu'un régime est bien géré, ces prestations sont beaucoup plus prévisibles que celles d'un régime CD.

À l'heure actuelle, la réglementation canadienne ne permet ce type de régime que dans le cas où les participants n'ont pas tous le même employeur. Il semble cependant que le concept pourrait être amélioré et étendu aux participants d'un même employeur afin d'offrir une solution bénéfique à tous, qui permettrait aux employeurs de réduire le risque auquel ils sont exposés et de maîtriser celui qui est transféré aux employés.

Aon Consulting recommande fortement aux organismes de réglementation canadiens d'adopter les changements nécessaires pour permettre l'émergence de ce genre de régime, que nous nommons « régime de retraite à prestations déterminées abordable » (PDA).

## Le régime PDA

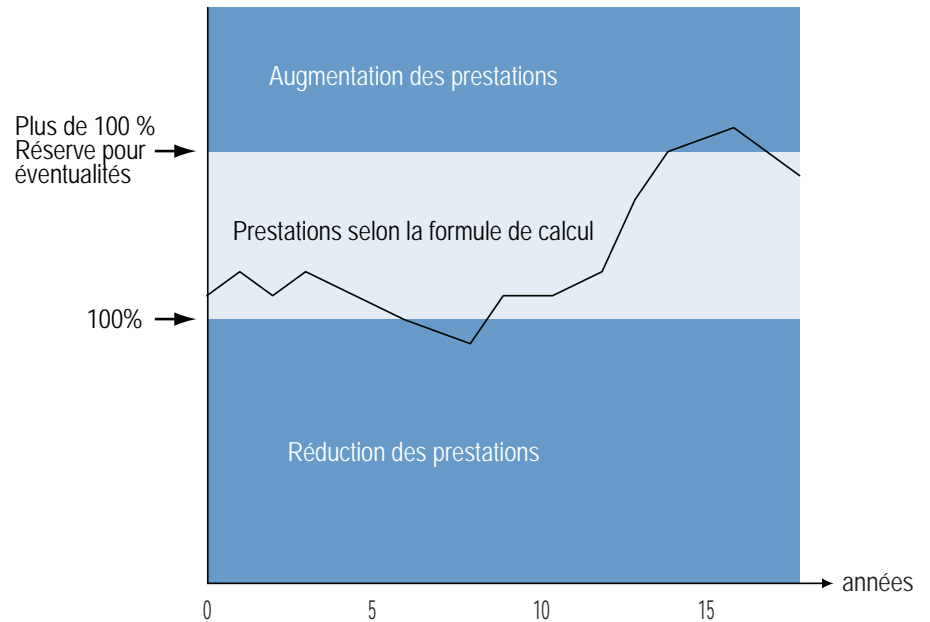
Le régime PDA combine les avantages du régime PD et du régime CD. Il offre aux participants un niveau de sécurité et de prévisibilité des prestations s'approchant de celui du régime PD tout en donnant à l'employeur une maîtrise du risque financier presque égale à celle du régime CD. Ce type de régime possède les caractéristiques suivantes :

- L'employeur s'engage à verser des prestations déterminées (calculées selon une formule, comme dans le cadre d'un régime PD), sous réserve du respect du critère de la capacité financière;
- Si les coûts atteignent un niveau qui dépasse la capacité financière du régime à verser les prestations prévues, ces dernières seront réduites pour tenir compte du niveau de capitalisation du régime. Les rajustements sont appliqués équitablement et automatiquement, conformément aux dispositions du régime prévues par contrat et présentées clairement; et
- Si le régime affiche un excédent de capitalisation, cet excédent servira dans un premier temps à rétablir toute réduction antérieure des prestations, puis à constituer une solide réserve pour éventualités et, finalement, à augmenter le niveau des prestations. Pour éviter une hausse des coûts futurs du régime, toute augmentation ne s'applique qu'aux services passés. Si les prestations atteignent le plafond prévu par le système fiscal, l'excédent de capitalisation sera versé dans une fiducie non enregistrée en vue d'un versement graduel aux participants.

Le diagramme suivant illustre le fonctionnement d'un régime PDA :

Fonctionnement d'un régime PDA à divers niveaux de capitalisation  
Selon le ratio de capacité financière : Fonds disponibles / Fonds requis

Ratio de capacité financière



## Étude de cas – Régime PDA en Colombie-Britannique

Les règles actuelles applicables aux régimes à coût négocié en Colombie-Britannique permettent l'existence d'un modèle de base du régime PDA, dont un exemple est donné en annexe. Ce régime de conception simple prévoit des cotisations patronales déterminées, ce qui lui permet de recevoir le même traitement comptable qu'un régime CD. Par ailleurs, les fonds ne sont jamais remis à l'employeur. En annexe sont également décrites quatre caractéristiques souhaitables qui, combinées avec une adaptation de la réglementation, pourraient améliorer le régime PDA de base. Ces quatre caractéristiques sont :

- Cotisations patronales variables à l'intérieur d'une certaine fourchette;
- Prestations variables, y compris les prestations en cours de versement et les prestations acquises pour services passés;
- Versements en une somme unique calculés selon la quote-part; et
- Âge de la retraite normale variable.

## Importance du régime PDA

Le traitement comptable du régime PDA est le même que celui du régime CD, ce qui en fait une option intéressante pour un employeur qui songe à adopter un régime CD afin de réduire le risque auquel son bilan est exposé. Ce type de régime pourrait donc devenir une solution viable à l'enjeu le plus important pour le système de pension canadien : permettre aux employeurs de réduire leur risque financier tout en offrant des prestations de retraite s'apparentant à celles que procure un régime PD<sup>5</sup>.

## Rôle des organismes de réglementation dans l'émergence du régime PDA au Canada

Certaines modifications doivent être apportées à la réglementation pour permettre l'émergence du régime PDA de base au Canada, notamment :

- Aux niveaux provincial et fédéral, introduire des règlements en matière d'impôts et de normes de retraite permettant l'existence d'un modèle de base du régime PDA sans qu'une interprétation spéciale de la loi ne soit nécessaire;
- Adopter des règles et des directives souples qui permettent au promoteur d'un régime de passer d'un régime PD à un régime PDA sans avoir à maintenir l'ancien régime PD pendant une génération complète<sup>6</sup>.

Pour que le régime PDA amélioré puisse faire son apparition, les changements suivants devraient être apportés à la réglementation :

- Adopter des normes comptables qui reconnaissent les régimes PDA et qui certifient que, comme les régimes interentreprises, ils peuvent prévoir une certaine variation des cotisations patronales<sup>7</sup> tout en conservant le traitement comptable d'un régime CD;
- Accorder au régime PDA, sous réserve de politiques acceptables en matière de prestations et de capitalisation, le même traitement que le régime interentreprises relativement aux règles de solvabilité et à la réduction des prestations acquises;
- Permettre au régime PDA de calculer les sommes globales selon une méthode de « quote-part », par opposition à la méthode actuelle de la valeur actualisée; et

<sup>5</sup> Dans un sondage récent parrainé conjointement par Aon et le Financial Executives Institute, plus de 40 % des répondants ont manifesté un certain intérêt pour un régime dont les caractéristiques en matière de risque se situent à mi-chemin entre le régime PD et le régime CD.

<sup>6</sup> Les règles pourraient se fonder sur une garantie minimale en ce qui a trait aux droits à pension acquis par le participant au titre du régime PD à la date de la transition.

<sup>7</sup> Nous pourrions envisager, dans le modèle initial, l'établissement d'un taux de cotisations patronales de base ainsi que des dispositions prévoyant, en cas de mauvais résultats, le versement des cotisations de base plus un pourcentage fixe du salaire. Ainsi, les coûts pour l'employeur seraient plafonnés.

Lorsque les cotisations patronales atteignent le plafond établi, les dispositions relatives à la variabilité des prestations entrent en jeu.

- Autoriser le régime PDA à prévoir une date de retraite normale qui varie selon les changements à l'espérance de vie, tels que constatés par un indice de référence raisonnable.

## Comparaison du régime PDA et des autres types de régimes existants ou proposés

Le régime PDA est comparable au régime interentreprises en ce qu'il permet de modifier le niveau des prestations versées afin de maintenir l'équilibre de la capitalisation. Toutefois, il en diffère sur les points suivants :

- Le régime PDA est offert à un employeur unique;
- Les cotisations patronales sont établies par le texte du régime ou limitées à une certaine fourchette, et ne font pas régulièrement l'objet de négociations;
- Une politique en matière de prestations et de capitalisation à long terme est incorporée au texte du régime afin de prévoir :
  - Une capitalisation prudente, notamment le report des réserves pour éventualités d'un exercice où les résultats sont positifs à un exercice moins favorable;
  - Des rajustements équitables et automatiques des prestations, au besoin, en fonction des fluctuations dues aux résultats du régime; et
  - Des méthodes de capitalisation prospectives qui anticipent le risque et le répartissent entre les générations de participants.

Le régime PDA est également similaire au régime de retraite par financement salarial (RRFS) du Québec; les deux sont des solutions complémentaires au même problème. Il existe cependant des différences entre le régime PDA et le RRFS :

- Dans un monde incertain, il faut que le risque lié aux prestations prévues par un régime PD soit assumé par quelqu'un. Dans le cadre d'un régime PD traditionnel, ce risque est assumé par l'employeur et se traduit par une éventuelle augmentation de ses cotisations et des fluctuations dans ses états financiers. Le régime PDA et le RRFS offrent une solution dans les situations où l'employeur n'est plus prêt à assumer les risques financiers, mais veut continuer à offrir des prestations s'apparentant à celles que procure un régime PD. Dans le cadre d'un RRFS, le transfert de risque expose les participants à la possibilité de fluctuation des cotisations et d'indexation conditionnelle des prestations. Dans le cadre du régime PDA, les participants assument le risque de variation du niveau des prestations, l'indexation étant la principale variable. Les participants à un régime PDA ne sont pas exposés au risque de variation des cotisations.

- Le RRFS est principalement conçu pour les milieux syndiqués<sup>8</sup>. Comme les participants sont exposés au risque de fluctuation des cotisations, le RRFS est moins intéressant dans les milieux non syndiqués, où la concurrence pour la main-d'œuvre pousse les employeurs à offrir la rémunération la plus alléchante possible.
- Le mécanisme de capitalisation prospectif du régime PDA permet de répartir le risque non seulement entre différents groupes de participants, mais également sur une certaine période de temps.
- La réserve pour éventualités que prévoit le régime PDA permet à ce type de régime d'éviter la tentation d'augmenter les prestations dès que le régime est pleinement capitalisé. Une augmentation des prestations ne survient que lorsqu'une solide réserve pour éventualités a été constituée.
- Sous réserve d'une adaptation de la réglementation, le régime PDA pourrait jouir d'une souplesse supérieure au RRFS, qui permettrait :
  - La variation des cotisations patronales à l'intérieur d'une certaine fourchette (ce qui réduirait le risque transféré aux participants);
  - La variation des prestations, y compris les prestations pour les services passés et les prestations en cours de versement (ce qui assurerait une répartition plus large du risque de variation des prestations, mais exigerait par contre une protection supplémentaire);
  - Des versements calculés selon la quote-part (dans le cadre du régime PDA, ces versements seraient plus simples, plus équitables et plus conformes aux principes du régime de base); et
  - Un âge de la retraite normale variable (ce qui permettrait d'éviter que l'augmentation de l'espérance de vie à long terme ne rompe l'équilibre entre les prestations versées et les cotisations perçues).

Au cours des dernières années, plusieurs suggestions de nouveaux modèles de régimes de retraite offrant un partage du risque qui se situe entre le régime PD et le régime CD ont été mises de l'avant. Au moment de prendre en considération ces différents modèles, il faut se rappeler que la mise en commun du risque est plus efficace lorsqu'elle est appliquée à un groupe de personnes pour lesquelles le maintien du régime est indéfini, plutôt qu'à une personne ayant une espérance de vie limitée. Peu importe la qualité et la souplesse de la gestion financière du régime individuel, le régime PDA présente l'avantage fondamental qu'offre depuis longtemps le régime PD aux Canadiens : la capacité de répartir le risque lié à la capitalisation à l'échelle du groupe et entre les générations. Nous conseillons donc vivement aux organismes de réglementation et aux autres intervenants d'adopter les changements nécessaires pour favoriser l'émergence du régime PDA plutôt que de miser sur des solutions qui se fondent sur des régimes individuels gérés sur une période correspondant à une espérance de vie limitée.

<sup>8</sup> La Régie des rentes du Québec indique, dans sa description de ce type de régime, que « Bien que le RRFS ne s'adresse pas à une clientèle précise, il devrait intéresser tout particulièrement les travailleurs syndiqués. D'une part, des associations de travailleurs expriment le désir de leurs membres d'adhérer à un régime à prestations déterminées. D'autre part, des employeurs deviennent réticents à assumer le risque financier d'un tel régime, alors que des groupes de travailleurs se disent prêts à cela. Le RRFS répond à ces préoccupations car, dans ce nouveau type de régime, les participants assument collectivement la responsabilité financière du régime. »

## Deuxième partie – Autres enjeux

Des mesures devront être prises, à court ou à long terme, relativement à plusieurs questions non réglées.

### Deuxième enjeu : Le système de pension actuel n'est propice ni à l'évolution ni à l'innovation

La conjoncture dans laquelle les régimes de retraite exercent leurs activités est en constante évolution et les promoteurs doivent pouvoir adapter leur régime aux changements qui surviennent. Toutefois, les régimes de retraite à prestations déterminées disposent d'un horizon à long terme et sont en grande partie régis par la législation sur les fiducies, rigide de nature, d'où les difficultés que rencontrent les promoteurs.

Il existe de nombreux exemples de situations qu'un promoteur n'a pu prévoir au moment de la constitution du régime, mais qui se sont produites par la suite sans qu'il soit possible de modifier les dispositions du régime, en raison de la loi régissant les fiducies. De tels cas se sont souvent soldés par des litiges complexes dont les résultats ont été perçus par bon nombre de promoteurs comme « asymétriques », ou manquant d'objectivité à leur égard, tout en contribuant au désenchantement par rapport aux régimes de retraite à prestations déterminées. Il suffit d'évoquer les questions touchant la propriété de l'excédent d'actif au moment d'une liquidation partielle, le provisionnement inégal de régimes de retraite scindés ou fusionnés à la suite de réorganisations d'entreprises et le paiement des dépenses du régime à même la caisse de retraite.

À l'opposé, les régimes qui exercent leurs activités en vertu de la loi régissant les contrats sont soumis à des contraintes moindres et peuvent mieux s'adapter à des conditions changeantes.

Une option simple devrait être offerte aux promoteurs de régimes PD en vue du remplacement d'une fiducie existante par une nouvelle fiducie ou par un nouveau contrat visant les services futurs. Nous recommandons donc aux organismes de réglementation de donner l'occasion aux promoteurs de régimes de « rajeunir » leurs régimes de retraite en remplaçant les fiducies existantes par une nouvelle fiducie ou par un nouveau contrat à l'égard des services futurs.

#### Solution à court terme proposée :

Donner l'occasion aux promoteurs de régimes de « rajeunir » leurs ententes de retraite en remplaçant les fiducies existantes par une nouvelle fiducie ou par un nouveau contrat à l'égard des services futurs.

## Troisième enjeu : La complexité du système de réglementation canadien en matière de régimes de retraite nuit aux régimes PD

« Le système de pension canadien est essentiel à notre avenir, non seulement parce qu'il financera notre retraite, mais aussi parce qu'il appuie de manière non négligeable l'efficacité de nos marchés financiers et l'ensemble de notre économie. [...] Mais, comme nous l'avons vu, un pan important de notre système de pension, soit les régimes à prestations déterminées, connaît un déclin relatif. Celui-ci se traduit par un transfert du risque lié au rendement et du risque de longévité aux employés, qui sont moins en mesure de les assumer ou de les gérer. Or, ce transfert a une incidence négative sur l'efficacité économique globale et pourrait finir par représenter une menace importante pour la capacité des fonds de pension de financer les placements à long terme susceptibles de maximiser la croissance potentielle future de notre économie.

La tâche consistant à mettre en place les incitatifs adéquats est ardue. [...] Mais les pouvoirs publics ne peuvent pas éviter ces questions difficiles, et les enjeux sont trop grands pour que nous puissions rater le coche. Nous devons procéder aux analyses nécessaires, puis agir. Il y va de l'efficacité et de la santé future de notre économie<sup>9</sup>.»

David Dodge, gouverneur de la Banque du Canada

Le système de facteur d'équivalence avait comme objectif, lors de sa mise en application, d'uniformiser les conditions auxquelles étaient soumis les différents types de régimes de retraite. Le « facteur 9 » se voulait une estimation très approximative du ratio moyen de la valeur de la rente par rapport à son montant pour l'ensemble des régimes PD au Canada. Les hypothèses sur lesquelles il se fonde ne se vérifient pas pour tous les régimes et pour toutes les périodes. Elles reflètent plutôt de manière raisonnable un régime de retraite type du secteur public canadien et les prévisions de taux d'intérêt au moment où elles ont été établies.

Il était impossible de prévoir l'incidence concrète du système de facteur d'équivalence au moment de son inception. Aujourd'hui, avec presque deux décennies de recul, nous constatons que les régimes PD sont menacés pour des raisons qui ne se limitent pas au système fiscal. Il serait donc de mise de

<sup>9</sup> Allocution prononcée devant l'Association des MBA du Québec, 9 novembre 2005.

réexaminer la politique ayant mené à la création du facteur 9 et d'y apporter des modifications qui contribueront au maintien des régimes PD.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit l'imposition de portions importantes de la valeur actualisée de prestations de retraite advenant leur transfert vers un autre instrument enregistré. Il est possible d'éviter cette imposition en laissant les fonds dans le régime, mais cette solution prive les participants de la transférabilité que prévoit la législation sur les normes applicables aux régimes de retraite. En outre, il existe de nombreuses autres restrictions sur la valeur des prestations qu'un régime PD peut verser. Cette imposition ne s'applique pas aux régimes CD qui permettent le transfert à l'abri de l'impôt vers d'autres instruments enregistrés à la suite de périodes de bons rendements des placements. Dans le secteur public, où l'incidence de cette règle a été le plus durement ressentie, le plafond imposé sur les transferts à l'abri de l'impôt de fonds provenant d'un régime PD a grandement contribué à l'abandon de régimes PD au profit de régimes CD. Nous recommandons l'élimination de ce plafond.

Le plafond imposé par la *Loi de l'impôt sur le revenu* sur le report de « l'excédent » d'un régime PD a contribué de façon importante à la récente crise liée au déficit de provisionnement des régimes de retraite. Le plafond de report autorisé limite la capacité des régimes PD à reporter un excédent réalisé lors d'un exercice favorable en prévision d'exercices difficiles. Par conséquent, les régimes ont utilisé leurs « excédents » pour suspendre les cotisations et augmenter les prestations durant les bonnes périodes (p. ex., au milieu des années 1990), la *Loi de l'impôt sur le revenu* les obligeant à agir ainsi. À part quelques exceptions notoires, les employeurs, supposant que le gouvernement a fixé le plafond de report à un niveau raisonnable, ont semblé accepter cette disposition. En rétrospective, il semble qu'une analyse du risque plus rigoureuse, tant du côté du gouvernement que de celui de l'industrie, aurait permis de constater que le plafond était fixé trop bas pour un grand nombre de régimes. Il en découle une plus faible résilience aux mauvais résultats que l'on connaît depuis 2000.

Le plafond de report d'excédent approprié devrait dépendre de l'« entente de retraite » et de la politique de capitalisation du promoteur. Plutôt que de calculer le plafond à l'aide d'une formule, il serait préférable que les montants de cotisations patronales et de report de réserves pour éventualités soient jugés acceptables si un actuaire certifie qu'ils sont conformes aux modalités d'une politique de capitalisation écrite enregistrée auprès de l'Agence du revenu du Canada et considérée acceptable par cette dernière.

L'effet dissuasif de la complexité de la documentation et de l'administration liées aux régimes PD est bien connu, en particulier si l'employeur exerce ses activités dans plus d'une province. Malgré le mandat de promotion des régimes de retraite des provinces, ces dernières n'ont pas été en mesure de mettre en place des règles communes régissant les régimes de retraite. Le temps écoulé et les dégâts subis rendent inutile tout effort dans ce sens. Les régimes d'employeurs appartenant à un secteur de compétence fédérale (p. ex., le secteur bancaire ou du transport) sont régis par un ensemble unique de lois fédérales. Une option similaire devrait être offerte aux employeurs d'autres secteurs qui exercent leurs activités dans plus d'une province.

Nous recommandons aux organismes de réglementation d'autoriser promoteurs à choisir, de façon irrévocable, de soumettre ou non leur régime à un ensemble unique de règles. Pour être efficace, cette mesure devrait s'appliquer rétroactivement et n'être autorisée que sous réserve du respect d'une exigence interdisant toute diminution, au cours du changement, des droits à pension acquis par un participant.

#### Solutions à court terme proposées :

- Réduire le « facteur 9 » du facteur d'équivalence du système fiscal;
- Éliminer le plafond de transfert à l'abri de l'impôt de fonds provenant d'un régime PD vers un autre instrument enregistré;
- Sous condition de conformité à une politique de capitalisation écrite raisonnable, autoriser les régimes PD enregistrés à maintenir les cotisations patronales et, parallèlement, à reporter un « excédent » réalisé lors d'exercices favorables pour l'utiliser comme réserve pour éventualités lors d'exercices difficiles.

#### Solution à long terme proposée :

- Offrir aux promoteurs la possibilité de soumettre leur régime de retraite à une loi unique sur les normes applicables aux régimes de retraite, plutôt qu'à une réglementation interprovinciale. Permettre l'application rétroactive de cette mesure pour les participants actuels, sous réserve que la valeur actualisée des prestations constituées ne soit pas réduite suite à la transition.

## Quatrième enjeu : La hausse des coûts de soins de santé et de soins de longue durée que doivent assumer les retraités nécessite un revenu de retraite plus élevé

Selon des données de Statistique Canada, l'espérance de vie des hommes de 65 ans a augmenté de 17 % depuis le début des années 1970. Ces données indiquent également que 14 % de ces hommes atteindront l'âge de 90 ans. L'espérance de vie des femmes a bondi de 14 %, et 29 % d'entre elles atteindront 90 ans. L'espérance de vie devrait continuer à progresser grâce à la recherche médicale et à la découverte de nouveaux médicaments et traitements.

Malheureusement, l'augmentation de la longévité ne signifie pas que les gens demeurent en santé jusqu'à la fin de leur existence. Selon des données compilées au Canada en 2001, l'espérance de vie moyenne d'un homme de 65 ans est de 17,1 années. À cet âge, l'espérance de vie moyenne en bonne santé est de 12,7 années. Autrement dit, un homme de 65 ans doit s'attendre à vivre 4,4 années, soit près de 30 % de sa vie à la retraite, en mauvais état de santé. Une femme de 65 ans a, quant à elle, une espérance de vie de 20,6 années, et peut s'attendre à jouir d'une bonne santé pendant 14,4 années, contre 6,2 années en mauvaise santé, soit plus de 30 % de sa vie à la retraite.

On s'attend à ce que les coûts des soins de santé poursuivent leur hausse au cours des prochaines années en raison de l'augmentation continue du coût des médicaments et des traitements médicaux. Qui plus est, les particuliers doivent assumer une plus grande part de la facture totale des soins de santé en raison des mesures de réduction des coûts dans les programmes gouvernementaux et des limites imposées par les employeurs sur leurs programmes d'avantages sociaux à la retraite dans un souci de limiter les charges comptables importantes qu'ils entraînent.

Pour aider les particuliers à assumer ce fardeau financier supplémentaire, le gouvernement canadien devrait autoriser le paiement des primes et des dépenses de soins de santé et de soins de longue durée en dollars avant impôt. Le revenu de retraite affecté à ces dépenses ne devrait pas être imposé et les régimes de retraite devraient pouvoir payer ces primes directement, sans que cela ne soit considéré comme un avantage imposable. Cette méthode serait beaucoup plus efficace que la déduction pour frais médicaux actuelle, qui donne lieu à un crédit d'impôt non remboursable. Beaucoup d'employés actifs bénéficient déjà d'un traitement fiscal de ce genre par l'intermédiaire d'un compte soins de santé.

Dans l'objectif d'encourager l'accumulation de fonds servant au paiement des soins de santé à la retraite, nous recommandons au gouvernement d'autoriser la capitalisation anticipée des primes de soins de santé à la retraite par l'intermédiaire de régimes d'employeurs enregistrés ou de produits d'assurance individuels donnant droit à la même aide fiscale. Les fonds accumulés devraient être déductibles et les revenus de placements, exonérés d'impôt. De plus, les sommes utilisées pour le paiement des frais médicaux admissibles ne devraient pas être imposables. En l'absence d'une méthode de capitalisation anticipée qui soit fiscalement avantageuse, un régime de soins médicaux à la retraite offert par un employeur entraînera un passif non capitalisé qu'aucune entreprise ne souhaiterait voir à son bilan. De là, la tendance à abandonner de tels régimes<sup>10</sup>.

#### Solution à court terme proposée :

- Rendre déductible le revenu de retraite affecté au paiement des primes et des dépenses de soins de santé et de soins de longue durée et autoriser les régimes de retraite à payer ces primes directement sans que cela ne donne lieu à un avantage imposable.

#### Solution à long terme proposée :

- Autoriser, pour les régimes enregistrés, la capitalisation anticipée d'un revenu de retraite supplémentaire visant à assumer ces coûts.

### **Cinquième enjeu : Nécessité, pour les employés, d'obtenir une aide accrue de qualité en matière de planification de la retraite. Il est particulièrement difficile pour les participants aux régimes CD et PD qui se voient offrir la possibilité de toucher une somme unique de convertir leur capital en un revenu régulier adéquat**

La tendance favorable aux régimes CD et l'abondance de signes indiquant que beaucoup de personnes sont mal préparées à la retraite démontrent le besoin criant de faciliter l'accès des Canadiens à des services de planification financière. L'accès à ces services permettra aux travailleurs de gérer leur avenir financier personnel et réduira, à terme, les pressions sur les régimes d'État. En effet, la capacité de ces services à promouvoir un objectif de politique sociale est telle qu'ils devraient jouir d'une aide fiscale du gouvernement.

<sup>10</sup> Dans un sondage récent parrainé conjointement par Aon Consulting et le Financial Executives Institute, environ 50 % des répondants ont affirmé avoir déjà pris des mesures pour réduire les coûts associés à ces régimes ou prévoir prendre de telles mesures d'ici trois ans.

Pour être admissibles à une aide du gouvernement, ces services devraient cependant être objectifs et assujettis à une exigence de présentation complète de l'information. Dans de nombreux cas, des normes adéquates de présentation de l'information doivent être établies. Par exemple, il y aurait lieu d'adopter des normes en ce qui a trait au calcul et à l'incidence des ratios de frais de gestion, aux méthodes d'application et de calcul des commissions des planificateurs financiers et aux variations dans les projections de revenu de retraite provenant d'un régime CD.

Le gouvernement a un rôle à jouer pour aider les participants à convertir leur épargne en revenu. Le gouvernement fédéral devrait encourager la création de nouveaux instruments alliant la souplesse et le pouvoir de décision en matière de placements à une assurance liée à la longévité, et offrir des titres de créance qui aideraient les régimes et les participants à établir un meilleur appariement actif-passif. Des obligations à très long terme, des obligations à rendement réel en plus grand nombre et l'émission d'obligations liées à la longévité, comparables à celles qui commencent à se répandre en Europe, sont des exemples d'instruments qui pourraient permettre la réalisation de ces objectifs.

#### Solution à court terme proposée :

- Permettre aux employeurs d'offrir des services de planification financière sans que cela ne constitue un avantage imposable. Autoriser un régime enregistré à payer de tels services sans que cela ne donne lieu à un avantage imposable et sans l'exposer au risque de retrait de l'enregistrement.

#### Solutions à long terme proposées :

- Établir des normes relatives au conseil financier en matière de retraite qui régiraient les éléments suivants :
  - Présentation de l'information relative aux frais et à leur incidence sur l'épargne;
  - Présentation de l'information relative au degré d'indépendance du conseiller et aux conflits d'intérêts potentiels;
  - Projections du revenu accompagnées d'illustrations démontrant le degré de variabilité auquel il est assujéti;
- Favoriser la création d'instruments de conversion du capital plus souples qui combinent revenu variable, flexibilité et assurance liée à la longévité.
- Encourager l'émission de types d'obligations convenant à l'épargne-retraite, notamment :
  - Des obligations à très long terme;
  - Des obligations à rendement réel en plus grand nombre;
  - Des obligations liées à la longévité dont le paiement varie en fonction d'un indice en matière de longévité.

## Sixième enjeu : L'exploitation de régimes de retraite est menacée par la crainte des litiges chez les fiduciaires

La crainte des litiges restreint considérablement la gestion des régimes de retraite, et de nombreux promoteurs de régimes CD s'abstiennent d'offrir aux participants une information détaillée sur le régime ou encore de l'aide et des conseils de peur de s'exposer à des poursuites. La recherche de fiduciaires volontaires qualifiés en souffre également ainsi que celle d'agents détenant des assurances suffisantes.

Aux États-Unis, une règle d'exonération protège les promoteurs de régimes CD qui se conforment aux normes minimales en matière d'information des participants. Par ailleurs, de nombreux fonctionnaires bénéficient d'une telle protection relativement à leurs responsabilités juridiques, sans laquelle ils ne pourraient effectuer leur travail. À certains égards, les équipes de gestion des régimes de retraite sont dans la même situation. Nous invitons les gouvernements fédéral et provinciaux à étudier la possibilité d'adopter des règles semblables qui s'appliqueraient aux promoteurs et aux fiduciaires de régimes de retraite et à leurs agents, sans porter indûment atteinte aux droits des participants.

### Solution à long terme proposée :

- Adopter des règles visant à mettre à l'abri de poursuites judiciaires les fiduciaires, les promoteurs et les agents de régimes PD, CD et à prestation cible dans la mesure où ils se conforment à des normes minimales de gouvernance.

## Septième enjeu : Les restrictions fiscales imposées aux régimes PD sont devenues inéquitables

En 1990, soucieux de prévenir l'utilisation abusive de régimes enregistrés en tant qu'abris fiscaux, le gouvernement a entrepris la réforme de la fiscalité des régimes de retraite. Des règles, applicables à tous les régimes, ont donc été adoptées afin de prévenir de tels abus. Ces règles ont engendré des complications et des restrictions incompatibles avec la nature de la plupart des régimes PD, qui visent à fournir des prestations raisonnables à de vastes groupes de participants.

L'effet négatif de ces règles sur la sécurité des prestations et l'harmonisation internationale nécessite leur réévaluation. Nous incitons le gouvernement à envisager de remplacer les règles existantes par un système de pénalités qui neutraliseraient tout avantage fiscal abusif une fois que ce dernier a été constaté. De cette manière, seuls les promoteurs coupables seraient sanctionnés.

Le système de plafonds fiscaux imposés aux prestations déterminées a créé une situation indésirable et irrégulière. Ces plafonds sont en général inférieurs de moitié à ceux en vigueur aux États-Unis. De nombreux promoteurs offrent des régimes supplémentaires, mais comme les instruments qui permettraient d'assurer leur capitalisation sont assujettis à une fiscalité dissuasive (par. ex. les règles applicables aux conventions de retraite prévoient un taux d'imposition de 50 % sur les revenus de placement de tous types), de nombreux promoteurs adoptent des régimes non capitalisés. Il en résulte qu'une portion importante du capital retraite de nombreux gestionnaires, professionnels et cadres de niveau intermédiaire est à risque, ce qui va à l'encontre du principe de la sécurité des prestations inscrit dans la législation sur les normes applicables aux régimes de retraite. Nous encourageons vivement le gouvernement à revoir ses pratiques en la matière et de les améliorer par la mise en place, par exemple, d'un instrument de capitalisation des régimes supplémentaires qui soit fiscalement neutre.

#### Solutions à long terme proposées :

- Régler la question de l'utilisation abusive des instruments d'épargne-retraite enregistrés en imposant des pénalités visant les cas d'abus réel au lieu d'appliquer des règles contraignantes à l'ensemble des régimes.
- Revoir le système actuel des plafonds fiscaux et les règles applicables aux conventions de retraite (CR) afin de régler les problèmes suivants :
  - Les plafonds en vigueur au Canada ne sont pas concurrentiels avec ceux qui sont appliqués aux États-Unis;
  - Les régimes du secteur public au Canada offrent couramment des régimes supplémentaires bénéficiant du soutien de l'État, ce qui désavantage le secteur privé;
  - Plutôt que d'être neutres, les règles fiscales applicables aux CR sont punitives et, en contradiction des objectifs de solvabilité, elles encouragent les promoteurs à offrir aux cadres, aux professionnels de niveau intermédiaire et aux employés des échelons supérieurs des régimes non capitalisés.

## Annexe

### Le régime de retraite à prestations déterminées abordable

#### Régime de base

Le modèle de base du régime de retraite à prestations déterminées abordable (PDA) a été créé dans le cadre de la réglementation actuelle. Les règles provinciales en vigueur en Colombie-Britannique en permettent le fonctionnement.

#### Principales caractéristiques

- Cotisations patronales déterminées
- Régime PD traditionnel prévoyant des prestations indexées, calculées selon une formule sous réserve de la capacité financière
- Traitement comptable similaire à celui du régime CD, l'engagement de l'employeur se limitant au versement de cotisations déterminées
- Variation des prestations gérée conformément à une politique en matière de prestations et de capitalisation à long terme
- Rajustement des prestations afin de maintenir l'équilibre du régime dans le cas où il devient inabordable ou il présente un excédent de capitalisation
- Fondement de tout rajustement des prestations sur des projections à long terme, ce qui permet une application graduelle et équitable sur plus d'une génération

#### Détails

Disposition	Régime de retraite à prestations déterminées abordable
Formule de calcul des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Similaire à la formule du régime PD (c.-à-d., 1,5 % de la moyenne des gains des trois années les mieux rémunérées multiplié par les années de services)</li> <li>• Prestations accessoires courantes</li> <li>• Indexation partielle</li> <li>• Établie à un niveau moins généreux que le niveau qu'on s'attend pouvoir financer par les cotisations à long terme</li> </ul>
Cotisations salariales	Selon une formule ou régime non contributif
Cotisations patronales	Selon une formule
Politique en matière de prestations et de capitalisation	Prévoit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio prestations-capitalisation (vérification de la capacité financière)</li> <li>• Intervention nécessaire en cas d'insuffisance ou d'excédent de capitalisation</li> </ul>

Disposition	Régime de retraite à prestations déterminées abordable
Vérification de la capacité financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évaluations effectuées de la façon normale et projections sur une période prolongée (p. ex., sur 25 ans) pour un groupe avec nouveaux entrants</li> <li>• Comparaison entre les « fonds disponibles » (c.-à-d., l'actif plus la valeur des cotisations futures fixées) et les « fonds requis » (c.-à-d., le passif plus la valeur des coûts futurs de service courant). Le « ratio prestations-capitalisation » est le ratio des fonds disponibles (assimilables à l'actif) par rapport aux fonds requis (assimilables au passif).</li> </ul>
Intervention requise lorsque le ratio prestations-capitalisation est inférieur à 100 %	<p>Mesures nécessaires au rétablissement d'un ratio de 100 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction de l'indexation</li> <li>• Réduction des prestations (ne peuvent être inférieures aux prestations acquises non indexées)<sup>11</sup></li> </ul>
Intervention requise lorsque le ratio prestations-capitalisation est supérieur à 100 %	<p>Mesures possibles tout en assurant le maintien du ratio prestations-capitalisation à au moins 100 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rétablissement de toute réduction des prestations</li> <li>• Constitution d'une réserve pour éventualités dont le plafond est déterminé conformément aux règles de l'Agence du revenu du Canada (ARC)</li> <li>• Augmentation des prestations pour services passés, sous réserve des maximums prévus par l'ARC (les prestations pour services futurs ne sont pas visées, ce qui évite une augmentation des coûts du régime à long terme)</li> <li>• Au besoin, versement de fonds dans une fiducie non enregistrée en vue de leur remise aux participants sur une période prédéterminée<sup>12</sup></li> </ul>
Liquidation du régime	Partage de l'actif entre les participants proportionnellement à leurs droits à pension. Aucun remboursement à l'employeur.
Solvabilité (sous réserve de confirmation d'autorités provinciales)	Ne s'applique pas – les prestations variables prévues sont toujours versées
Traitement comptable	Similaire à celui d'un régime CD – aucun rajustement du bilan

<sup>11</sup> Le scénario selon lequel la capitalisation passée et future ne permet pas d'assurer le versement de prestations acquises pour des services passés est très improbable et entraînerait, conformément à la réglementation actuelle, une refonte du régime ou encore sa liquidation..

<sup>12</sup> Ces versements pourraient être effectués en partie à un Compte d'épargne libre d'impôt (CELI).

### Caractéristiques souhaitables pour le régime PDA

Les caractéristiques suivantes sont des améliorations souhaitables au régime PDA de base qui exigeraient une nouvelle interprétation ou une modification de la loi.

Disposition	Commentaires
Variation des cotisations patronales à l'intérieur d'une certaine fourchette	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettrait de compenser en partie la variation des prestations</li> <li>• Rapprocherait le régime PDA d'un régime interentreprises bien géré</li> <li>• La question principale est de savoir jusqu'où cette mesure peut être appliquée sans mettre en péril le traitement comptable similaire à celui d'un régime CD</li> <li>• Conformément aux principes de partage du risque du régime PDA, des cotisations salariales variables pourraient être envisagées; tout excédent ou déficit pourrait alors être assumé selon le ratio de cotisations patronales-salariales déterminé</li> </ul>
Toutes les prestations sont variables, y compris les prestations en cours de versement et les prestations acquises pour services passés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrirait une souplesse comparable aux régimes interentreprises actuels à l'extérieur du Québec</li> <li>• Permettrait au régime de survivre sans intervention aux exercices plus difficiles</li> <li>• Exigerait une explication préalable détaillée de la nature de l'entente de retraite et un équilibre prestations-cotisations plus serré</li> <li>• La variation des prestations serait en grande partie réalisée par l'intermédiaire de l'indexation</li> </ul>
Tout versement sous forme de somme unique est calculé selon la quote-part	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La quote-part d'un participant serait calculée selon la proportion de son passif par rapport au passif total du régime lié aux services passés, tel qu'il a été mesuré dans la plus récente vérification de la capacité financière (ratio prestations-capitalisation)</li> <li>• Les personnes qui cessent de participer au régime seraient ainsi assurées de toucher des prestations conformes aux modalités du régime (variabilité) et à sa capitalisation à une date rapprochée de celle de la cessation de la participation</li> <li>• Les différences de calcul des prestations selon qu'il s'agit d'une cessation d'emploi ou d'une liquidation partielle du régime seraient éliminées</li> <li>• Plusieurs particularités du régime PDA amélioré seraient simplifiées grâce à cette disposition</li> </ul>
Variable normal retirement age	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A normal retirement age that increases, with retroactive effect, in line with increases in a life expectancy benchmark</li> <li>• La résilience du régime à l'augmentation de l'espérance de vie à long terme serait accrue</li> </ul>